

Changements dans les législations du travail au Canada **Changes in Canada Labour Law**

Michel Gauvin et Geoffrey Brennan

Volume 48, numéro 1, 1993

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/050838ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/050838ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Gauvin, M. & Brennan, G. (1993). Changements dans les législations du travail au Canada. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 48(1), 181–187.
<https://doi.org/10.7202/050838ar>

Résumé de l'article

Changements dans les législations du travail au Canada

Changements dans les législations du travail au Canada

Changes in Canada Labour Law

1^{er} juillet au 30 septembre 1992
1 July to 30 September 1992

Île-du-Prince-Édouard (Prince Edward Island)

Proclamation de la Loi sur les normes d'emploi (Projet de loi 64) Gazette : 29 août 1992

La Loi sur les normes d'emploi, qui a été décrite dans le numéro précédent de *Relations industrielles/Industrial Relations*, a été promulguée le 1^{er} novembre 1992.

Proclamation of the Employment Standards Act (Bill 64) Gazetted: August 29, 1992

The Employment Standards Act, which was described in the previous issue of Relations industrielles/Industrial Relations, was proclaimed in force effective November 1, 1992.

Nouveau-Brunswick (New Brunswick)

Règlement en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité au travail 92/106; Gazette : 26 août 1992

Cette chronique est préparée par Michel GAUVIN et Geoffrey BRENNAN de Travail Canada.

Ces personnes sont les auteurs des publications suivantes sur les lois du travail fédérales, provinciales et territoriales : **La législation en matière de relations industrielles au Canada** et **La législation en matière de normes d'emploi au Canada**.

Pour plus de renseignements concernant l'achat de ces publications, vous pouvez communiquer avec M. Michel Gauvin à l'adresse suivante : Travail Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0J2.

*This series is prepared by Michel GAUVIN and Geoffrey BRENNAN of Labour Canada. These persons are the authors of the following priced publications on federal, provincial and territorial labour laws: **Industrial Relations Legislation in Canada and Employment Standards Legislation in Canada.***

For more information on these publications, you may contact Mr. Michel Gauvin at the following address: Labour Canada, Ottawa, Canada, K1A 0J2.

Ce règlement requiert que les employeurs et les employés, qui travaillent avec des matériaux contenant de l'amiante ou les déplacent, adoptent et observent les directives contenues au « Code de directives pratiques pour la manipulation de matériaux contenant de l'amiante au Nouveau-Brunswick » préparé par la Commission de la santé et de la sécurité au travail du Nouveau-Brunswick en date du 19 mars 1992.

Regulation under the Occupational Health and Safety Act 92/106; Gazetted: August 26, 1992

This regulation requires that employers and employees who work with or disturb material containing asbestos adopt and follow the "Code of Practice for Working with Materials Containing Asbestos in New Brunswick" prepared by the New Brunswick Occupational Health and Safety Commission and dated March 19, 1992.

Ontario

Règlement en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 505/92; Gazette: 12 septembre 1992

Ce règlement établit les taux de salaire minimums entrés en vigueur à compter du 1^{er} novembre 1992. Les étudiants âgés de moins de 18 ans et qui travaillent au plus 28 heures dans une semaine ou pendant un congé scolaire ont droit à 5,90 \$ l'heure. Les employés d'un établissement licencié qui servent habituellement des boissons alcoolisées aux clients ont droit à 5,50 \$ l'heure. Les guides de chasse et de pêche qui travaillent moins de cinq heures consécutives dans une journée ont droit à 31,75 \$, alors que ceux qui travaillent cinq heures ou plus, qu'elles soient consécutives ou non, ont droit à 63,50 \$. Par ailleurs, le taux général du salaire minimum passe de 6,00 \$ à 6,35 \$ l'heure.

S'appliquent également à compter du 1^{er} novembre 1992, les déductions maximales suivantes pour la chambre et la pension :

- 29,40 \$ par semaine pour une chambre privée, 14,70 \$ par semaine, si la chambre ne l'est pas;
- 2,35 \$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 49,35 \$ par semaine;
- 78,75 \$ par semaine pour la chambre et la pension, si la chambre est privée, et 64,05 \$ par semaine, si elle ne l'est pas.

General Regulation under the Employment Standards Act 505/92; Gazetted: September 12, 1992

This regulation sets the minimum wage rates, effective November 1, 1992. Students under 18 years of age who work no more than 28 hours in a week or who are employed during a school holiday are entitled to \$5.90 an hour. An employee who regularly serves liquor to customers in a licensed establishment is entitled to \$5.50 an hour. Hunting and fishing guides are entitled to \$31.75 for less than five consecutive hours of work in a day and to \$63.50 for five or more hours in a day, whether or not the hours are consecutive. In addition, the general minimum wage rate is increased from \$6.00 to \$6.35 an hour.

The following maximum deductions for room and board are allowed, also effective November 1, 1992:

- \$29.40 a week for a private room, and \$14.70 if it is not private;
- \$2.35 for a single meal, but not more than \$49.35 a week;
- \$78.75 a week for both room and meals if the room is private, and \$64.05 a week if the room is not private.

Règlement sur les cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac en vertu de la Loi sur les normes d'emploi 506/92; Gazette : 12 septembre 1992

Ce règlement établit les taux de salaire minimums payables aux cueilleurs de fruits, de légumes et de tabac à compter du 1^{er} janvier 1993. Les étudiants âgés de moins de 18 ans qui travaillent au plus 28 heures dans une semaine ou pendant un congé scolaire ont droit à 5,90 \$ l'heure et les autres employés ont droit à 6,35 \$ l'heure.

Également à compter du 1^{er} janvier 1993, les déductions maximales suivantes pour l'hébergement, la chambre et la pension s'appliqueront :

- 92,10 \$ par semaine pour l'hébergement avec services;
- 67,95 \$ par semaine pour l'hébergement;
- 29,40 \$ par semaine pour une chambre privée, 14,70 \$ par semaine si elle ne l'est pas;
- 2,35 \$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 49,35 \$ par semaine;
- 78,75 \$ par semaine pour la chambre et la pension, si la chambre est privée et 64,05 \$ par semaine si elle ne l'est pas.

Fruit, Vegetable, and Tobacco Harvesters Regulation under the Employment Standards Act 506/92; Gazetted: September 12, 1992

This regulation establishes the minimum wage rates payable to employees employed to harvest fruit, vegetables and tobacco, effective January 1, 1993. Students under 18 years of age, employed for not more than 28 hours in a week or during a school holiday are entitled to \$5.90 an hour, and all other employees are entitled to \$6.35 an hour.

The following maximum deductions for housing accommodation, room and board are allowed, also effective January 1, 1993:

- \$92.10 a week for serviced housing accommodation;
- \$67.95 a week for housing accommodation;
- \$29.40 a week for a private room, and \$14.70 if it is not private;
- \$2.35 a meal, to a maximum of \$49.35 a week;
- \$78.75 a week for both room and meals, if the room is private, and \$64.05 if the room is not private.

Québec

Règlement modifiant le Règlement sur les normes du travail en vertu de la Loi sur les normes du travail Décret 1292-92; Gazette : 9 septembre 1992

Ce règlement a augmenté les taux du salaire minimum à compter du 1^{er} octobre 1992. Le taux général est passé de 5,55 \$ à 5,70 \$ l'heure. Le taux payable aux travailleurs qui reçoivent habituellement des pourboires est passé de 4,83 \$ à 5,00 \$ l'heure. Le taux payable aux domestiques qui résident chez leur employeur est passé de 215 \$ à 221 \$ par semaine.

Les montants maximums qu'un employeur peut exiger pour la chambre et la pension sont les suivants :

- 1,25 \$ pour chaque repas, jusqu'à concurrence de 16,78 \$ par semaine;
- 16,78 \$ par semaine pour une chambre;
- 33,56 \$ par semaine pour la chambre et la pension.

Regulation amending the Regulation respecting labour standards under the Act respecting labour standards O.C. 1292-92; Gazetted: September 9, 1992

This regulation increased the minimum wage rates, effective October 1, 1992. The general rate was increased from \$5.55 to \$5.70 per hour. The rate payable to those who earn gratuities was increased from \$4.83 to \$5.00 per hour. Live-in domestic workers are entitled to \$221 per week, up from \$215.

The maximum amounts an employer may charge for room and board are as follows:

- *\$1.25 per meal, to a maximum of \$16.78 per week;*
- *\$16.78 per week for a room;*
- *\$33.56 per week for both room and board.*

Saskatchewan

Loi de 1992 sur les relations de travail dans l'industrie de la construction (Construction Industry Labour Relations Act, 1992) Projet de loi 93; Sanctionné le 28 août 1992

Cette loi, qui est entrée en vigueur le 22 septembre 1992, établit des mesures législatives spéciales régissant les négociations collectives dans l'industrie de la construction.

La loi crée un cadre permettant la négociation collective par métier à l'échelle de la province dans l'industrie de la construction par le fait qu'elle :

- donne au ministre du Travail le pouvoir de déterminer des catégories d'emploi basées sur le métier et de désigner des associations représentatives d'employeurs;
- définit le terme « catégorie d'emploi basée sur le métier (trade division) » comme comprenant tous les employeurs touchés par une accréditation dans un ou plusieurs secteurs de l'industrie de la construction dont les activités sont liées à un métier ou qui font partie d'un groupe identifiable d'employeurs touchés par une accréditation qui ont des activités liées à un métier;
- donne à la Commission des relations du travail le pouvoir de désigner dans certaines circonstances une association représentative d'employeurs à l'égard d'une catégorie d'emploi basée sur le métier;
- oblige les employeurs touchés par une accréditation à faire partie d'une association d'employeurs désignée comme étant l'association représentative d'employeurs aux fins des négociations collectives pour une catégorie d'emploi basée sur le métier;
- oblige les syndicats locaux à mettre sur pied un conseil syndical chargé de négocier avec l'association représentative d'employeurs pour une catégorie d'emploi basée sur le métier;
- permet la négociation et l'application d'une convention collective applicable à un projet et l'application et le renouvellement d'une convention collective nationale (i.e.

une convention s'appliquant dans plus d'une administration) qui existe avant l'entrée en vigueur de la loi;

- interdit les accréditations locales en établissant que la Commission des relations du travail doit définir l'unité de négociation appropriée selon la compétence territoriale du syndicat requérant;
- et permet aux associations représentatives d'employeurs et aux syndicats de fixer des cotisations que doivent verser les employeurs touchés par une accréditation et les employés syndiqués aux fins de l'administration des conventions et du développement de l'industrie.

La loi régit les grèves et les lock-out dans l'industrie de la construction par le fait qu'elle :

- établit un processus de conciliation obligatoire applicable aux conflits de travail avant le début de toute grève ou de tout lock-out;
- requiert que toute grève et tout lock-out soit soumis à un scrutin secret et, si une majorité est en faveur, qu'un préavis d'au moins 48 heures soit donné avant que la grève ou le lock-out ne commence;
- établit que lorsqu'un syndicat désire déclarer une grève, celle-ci doit être déclenchée à l'égard de tous les employeurs touchés par une accréditation dans la catégorie d'emploi basée sur le métier et de tous les travaux effectués par eux;
- oblige un syndicat à s'assurer que tous les employés syndiqués des employeurs touchés par une grève participent à la grève;
- et établit que, lorsqu'une association représentative d'employeurs désire déclarer un lock-out, tous les employeurs touchés par une accréditation dans la catégorie d'emploi basée sur le métier doivent participer au lock-out et mettre en lock-out tous leurs employés syndiqués.

La loi empêche les entrepreneurs touchés par une accréditation d'opérer sans syndicat par le biais d'une société associée afin de se soustraire aux ordonnances d'accréditation ou à l'obligation de respecter les termes de la convention collective intervenue entre une association représentative d'employeurs et un syndicat. Ceci est réalisé par le fait que la loi :

- donne à la Commission des relations du travail le pouvoir de déclarer que deux compagnies reliées entre elles sont un seul et même employeur touché par une accréditation aux fins de la loi;
- donne à la Commission des relations du travail le pouvoir d'ordonner des mesures de redressement supplémentaires (par exemple, le remboursement rétroactif de salaires), s'appliquant à compter de la date où la requête lui a été présentée, lorsqu'elle est d'avis qu'une filiale a été créée dans l'intention d'éviter la syndicalisation ou les obligations prévues par la loi en ce qui a trait à la négociation collective;
- et rend ces dispositions applicables aux filiales qui débutent des activités dans l'industrie de la construction après l'entrée en vigueur de la loi.

La loi rend plus facile pour les employeurs d'utiliser des filiales syndiquées par le fait qu'elle :

- spécifie que, lorsque la Commission exerce son pouvoir de déclarer deux compagnies reliées entre elles comme étant un seul et même employeur touché par une accréditation aux fins de la loi, elle peut reconnaître la pratique d'un employeur non touché

par une accréditation d'utiliser une filiale employant des travailleurs syndiqués pour effectuer des travaux de construction.

La loi crée un mécanisme de règlement des conflits de juridiction syndicale par le fait qu'elle :

- établit un processus visant l'élaboration par voie réglementaire d'un régime d'attribution des compétences visant à résoudre les conflits de juridiction entre les syndicats.

Des mécanismes d'application, comparables à ceux prévus à la Loi sur les syndicats (Trade Union Act), sont établis du fait que la loi :

- donne à la Commission des relations du travail le pouvoir de déterminer s'il y a eu violation de la loi;
- et lui donne le pouvoir d'émettre des ordonnances de se conformer à la loi, lesquelles peuvent être appliquées de la même façon qu'un jugement de la cour.

La loi prévoit de plus des mesures transitoires qui s'appliquent jusqu'à ce que des conventions soient négociées à l'échelle de la province en vertu du nouveau cadre législatif.

The Construction Industry Labour Relations Act, 1992 Bill 93; Assented to: August 28, 1992

This Act, which was proclaimed in force on September 22, 1992, creates special labour relations legislation to govern collective bargaining in the construction industry.

The Act creates a framework for province-wide collective bargaining on a trade-by-trade basis in the construction industry by:

- *providing the Minister of Labour with powers to determine trade divisions and designate representative employers' organizations;*
- *defining "trade division" as all unionized employers in a sector or sectors of the construction industry that are in a trade or in an identifiable class or group of unionized employers in a trade;*
- *giving the Labour Relations Board the power to determine a representative employers' organization for a trade division in specified circumstances;*
- *requiring unionized employers to bargain collectively through an employers' organization designated or determined to be the representative employers' organization for a trade division;*
- *requiring locals of a trade union to set up a council of locals for the purpose of bargaining collectively with the representative employers' organization for a trade division;*
- *permitting the negotiation and operation of a project collective agreement and the operation and renegotiation of a national collective agreement (i.e. an agreement applying in two or more jurisdictions) existing immediately prior to the coming into force of the Act;*
- *prohibiting "spot" certifications by establishing that the Labour Relations Board must determine the unit of employees that is appropriate for collective bargaining by reference to the geographical jurisdiction of the trade union applying; and*
- *permitting representative employers' organizations and trade unions to fix contract administration and industry development fees to be paid respectively by unionized employers and employees.*

The Act regulates strikes and lockouts in the construction industry by:

- *establishing a mandatory conciliation process for labour disputes before a strike or lockout can occur;*
- *requiring a strike or lockout vote by secret ballot and, if a majority is obtained, a notice of at least 48 hours before a strike or lockout can commence;*
- *establishing that when a trade union wishes to cause a strike, the strike must be held with respect to all unionized employers in the trade division and all the work being performed by those employers;*
- *requiring a trade union to ensure that all unionized employees of struck employers participate in a strike; and*
- *establishing that, when a representative employers' organization wishes to cause a lockout, all unionized employers in the trade division must participate in the lockout and must lock out all unionized employees.*

The Act prevents unionized contractors from operating on a non-union basis through an associated corporate entity to avoid certification orders of the Labour Relations Board or to avoid adhering to the terms of the collective bargaining agreement between a representative employers' organization and a trade union by:

- *empowering the Labour Relations Board to declare two related companies to be the same unionized employer for the purposes of the Act;*
- *giving the Labour Relations Board the power to grant additional relief (e.g. back wages), from the date of application to the Board, if, in its opinion, a spin-off company has been created with the intention of avoiding unionization or collective bargaining obligations under the Act; and*
- *making these provisions applicable to spin-off companies which commence carrying on business, undertakings or other activities in the construction industry after the coming into force of the Act.*

The Act accommodates the practice of "reverse spin-offs" by:

- *specifying that, in exercising its discretion to declare two related companies to be the same unionized employer for the purposes of the Act, the Labour Relations Board may recognize the practice of non-unionized employers performing work through unionized subsidiaries.*

The Act creates a mechanism for the settlement of jurisdictional disputes between trade unions by:

- *establishing a process to create, by regulation, a jurisdictional assignment plan for the resolution of jurisdictional disputes.*

Enforcement mechanisms, paralleling those in The Trade Union Act, is established by:

- *empowering the Labour Relations Board to determine if there has been a violation of the Act; and*
- *giving the Labour Relations Board the power to issue a compliance order that is enforceable as an order of the court.*

In addition, the Act establishes transitional rules which apply until province-wide agreements are negotiated under the new legislative framework.